

# «Crear espacio para el talento femenino es cuestión de bienestar y rentabilidad»

La Federación de Empresarias y Directivas de Asturias señala los planes de igualdad y los avances en conciliación como claves para la equidad de género

:: AIDA COLLADO

**GIJÓN.** Un 4,4% de los trabajadores asturianos llega a ser directivo, pero solo el 2,7% de las trabajadoras lo consigue. La realidad, los datos que ayer sirvieron para presentar la jornada organizada por la Federación de Empresarias y Directivas de Asturias, impone la necesidad de sesiones como la desarrollada ayer en el Centro de Cultura Antiguo Instituto de Gijón, bajo el nombre 'El talento femenino aplicado a la gestión empresarial. Superando límites'. Para agilizar este proceso, el de la igualdad, que de seguir al ritmo actual «no se alcanzará hasta dentro de 170 años», según explicó la encargada de las relaciones institucionales de la federación, Margarita Collado.

Fue Mercé Brey, directiva experta en diversidad y CEO de Blue Transforming Power, la primera en poner algunas cifras sobre la mesa. A pesar de que el 53,8% del alumnado universitario es femenino –como el 58% de los titulados–, las mujeres solo suponen el 20% en las carreras STEM (las relativas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas). Y no es que al pasar a la empresa las cifras mejoren. «Solo el 11% de las compañías tienen un comité de dirección equi-

librado en género», amplió. Únicamente el 27% de los cargos de alta dirección los ocupan mujeres y su presencia no supera el 22% en los consejos de administración. Brey apuntó a la selección y promoción de las mujeres, al equilibrio entre la vida personal y la profesional –en relación a la flexibilidad en el trabajo y la corresponsabilidad en casa– y a una igualdad en retribución para «superar una brecha salarial de casi el 30%» como otros elementos clave en el camino que aún queda por recorrer. Y para ello, instó a incidir en el compromiso de la dirección, «aunque el tema de la igualdad ha de competir a toda la organización», a realizar un seguimiento cuantitativo y cualitativo de la situación, «como se hace con cualquier cuestión estratégica», y a tratar con mimo la maternidad, entre otras medidas, para confirmar que «lo femenino es rentable».

Para ello, las mujeres deben comprender, dijo, que la voz «no se da, se toma», a aprender a superar sus prejuicios inconscientes y a mostrar «orgullo de ser mujer», sin masculinizar-se para triunfar en la empresa.

Es decir, la catalana animó a «crear espacio suficiente en las organizaciones para que lo femenino que residen en hombres y mujeres pueda expresarse. Es cuestión de bienestar para las personas y rentabilidad para las empresas».

Raquel Villa, directora de Recursos Humanos de Transinsa, se definió como «el producto de un plan de igualdad». El que llevó a cabo la empresa para la que trabaja en 2008 y con el que diagnosticó que apenas ha-



Por la izquierda, Carlos Paniceres, Mercé Brey, Begoña Fernández, Raquel Villa, Mónica Paraja, Margarita Collado, Mari Cruz Rubio y Carmen Álvarez, en el salón de actos del Antiguo Instituto. :: JOAQUÍN PAÑEDA

bía mujeres en su órgano de dirección ni entre sus mandos intermedios. «Es un ejemplo de cómo una empresa pequeña asturiana ha hecho grandes avances en materia de igualdad», contó. En 2011 ella se incorporó a Transinsa como directora de Recursos Humanos. Hoy, el 40% de la dirección son mujeres y las riendas de la empresa las lleva una directora general, María Fernández.

Esa fue la decisión del consejero delegado de Transinsa, Carlos Paniceres, que también participó en la jornada como ponente. Él hizo alusión a su madre, que en los setenta condució una ambulancia, y desveló que cuando comprendió que la parte más

compleja de una empresa es gestionar a las personas, puso todos los medios en encontrar el talento para hacerlo. Por eso «pusimos en marcha un plan de igualdad cuando no era obligatorio» y por eso dio los primeros pasos «para que muchas cosas cambiasen en la empresa e incorporásemos mujeres en todos los niveles», para «reconocer su papel de liderazgo».

## «Un paso legislativo»

Carmen Álvarez Castaño, gerente de Aguas de Avilés, reconoció que este tipo de talento siempre ha estado tradicionalmente vinculado a lo masculino: «Pero no nos engañemos. Las empresas buscan generar riqueza y hoy los datos dicen que cada vez hay más directivas al mando de empresas más rentables». Toca «normalizar» el papel de la mujer en estos puestos y, para ello, «hay que dar un paso legislativo», con el objetivo de llevar la igualdad también a las pymes. De darle más «visibilidad y presencia».

Mónica Paraja, responsable de Recursos Humanos de DuPont, ahon-

dó en el hecho de que «las empresas que permiten a los hombres y a las mujeres conciliar tienen mejor productividad, reducen el absentismo y tienen más facilidad para retener el talento». La igualdad al asumir las tareas del hogar, dijo, es «imprescindible para que las mujeres asuman puestos de dirección».

En la misma línea, Mari Cruz Rubio, directora de asesoría jurídica corporativa y de Recursos Humanos del Grupo Daorje, explicó que «se trata de sumar y no de confrontar» y llamó a perder el miedo a medidas de discriminación positiva, «porque no hay que depender del convencimiento personal del empresario». En este sentido, completó, «es imprescindible tener un apoyo para llegar a los puestos de gobernanza, porque si no será muy difícil cambiar las cosas».

«Oímos mucho hablar de la dulce muerte de Asturias, pero con ayuda del talento femenino confiamos en que el futuro sea menos sombrío», lanzó como reto la presidenta de FEDA, Begoña Fernández.

«Solo un 11% de las compañías tienen un comité de dirección equilibrado»



## OKTICKET VENCE EN UN CERTAMEN DE 'START UPS'

La 'start up' asturiana de gestión y reporte de gastos empresariales Okticket se alzó ayer con la victoria en un certamen regional de emprendedores impulsado por Sabadell BStartup y Seedrocket en colaboración con CEEI Asturias y Asturvalley. Dakapp, Tucycle y Sibox también participaron en busca de financiación.

## La asturiana Carmen Alsina, directora de Relaciones Institucionales de la CEOE

:: Ó. P.

**GIJÓN.** La patronal CEOE nombró ayer como directora del nuevo departamento de Relaciones Institucionales, Comunicación y Sostenibilidad a Carmen Alsina, quien hasta ahora era responsable de Comunicación y Relaciones Externas de CaixaBank en Castilla y León y Asturias. La patronal informó ayer en un comunicado de que el recién designado presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, realizó el nombramiento después de que el director de Comunicación de CEOE, Javier García de la Vega, dejara su cargo la semana pasada.

Carmen Alsina fue concejala de Hacienda y Administración Públi-

ca en el Ayuntamiento de Gijón, así como vocal en varios Consejos de Administración, incluido el del Puerto de Gijón, en representación del Gobierno de Asturias. En el ámbito privado, su recorrido profesional ha estado vinculado a CaixaBank, compañía en la que lleva catorce años y en la que ha ejercido como responsable de Empresas en la oficina principal de Gijón y como responsable del Área de Comunicación y Relaciones Externas en Castilla y León y Asturias.

Nacida en Gijón en 1976, es licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo y posee el postgrado en Bolsa y Gestión de Patrimonio.



Carmen Alsina

:: PALOMA UCHA